

ACCORD DU 29 JUIN 2001 RELATIF A LA PROFESSIONNALISATION PAR LA COMPETENCE DES OPERATEURS DE PRODUCTION DE RENAULT

PREAMBULE

Dans le cadre de la stratégie de croissance rentable de RENAULT et dans un contexte de concurrence exacerbée, l'entreprise entend poursuivre l'amélioration continue de la performance des organisations du travail en production.

Convenant que cet objectif comporte notamment une réflexion sur l'évolution professionnelle des opérateurs de production de la filière 100, la direction et les organisations syndicales se sont réunies dans le cadre d'un groupe paritaire qui, après avoir examiné les incidences des nouvelles organisations du système industriel de RENAULT, s'est livré à l'examen des évolutions professionnelles de cette catégorie de personnel.

Poursuivant les objectifs de donner plus de perspectives professionnelles aux opérateurs, d'attirer et de motiver par la valorisation des métiers de la fabrication, de donner plus de rythme et de dynamique aux évolutions de carrière, de rendre les règles applicables plus lisibles et donc mieux comprises, la direction et les organisations syndicales ont entamé une négociation plaçant au cœur de la discussion la dynamique de la valorisation des compétences réellement exercées.

Cette négociation a abouti au présent accord, qui, en s'inscrivant dans le cadre actuel des dispositifs conventionnels de la branche de la métallurgie, modifie de manière importante l'accord d'entreprise modifié du 18 mai 1984 portant réforme des classifications.

Les parties signataires visent ainsi à donner des perspectives motivantes d'évolution à l'ensemble des opérateurs de fabrication, dans le cadre des besoins évolutifs, des unités élémentaires de travail. Elles reconnaissent ainsi l'ampleur des innovations ainsi introduites et s'accordent pour en assurer en commun un suivi spécifique.

SOMMAIRE

ARTICLE 1ER -. DEFINITIONS	3
1.1. - POSTE	3
1.2.- EMPLOI.....	3
1.3 - COMPETENCES	3
1.4 - METIER.....	3
1.5.- REFERENTIEL METIER	3
1.6.- QUALIFICATION	3
1.7.- CLASSIFICATION.....	4
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 3 -. PRINCIPES COMMUNS AUX NOUVELLES FILIERES	4
3.1.- EVOLUTION DU PERSONNEL	4
3.2.-PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE LORS DE L'EMBAUCHE.....	4
3.3.- MOBILITE INTERNE	5
ARTICLE 4. LES NOUVELLES FILIERES.....	5
4.1.- LA FILIERE EXPLOITANT INDUSTRIEL (151).....	5
4.1.1.- Définition de l'activité	5
4.1.2.- Echelle des classifications.....	6
4.1.2.1.-. La grille Exploitant Industriel.....	6
4.1.2.2. - Réduction de la période d'adaptation	6
4.1.3. - Evolution professionnelle.....	6
4.1.3.1 - Parcours professionnel	6
4.1.3.2.- Effets de l'acquisition de blocs de compétences.....	6
4.2.- LA FILIERE CONDUCTEUR D'INSTALLATION (152).....	7
4.2.1.- Définition de l'activité	7
4.2.2.- Echelle des classifications.....	7
4.2.3.- Evolution professionnelle.....	8
4.2.3.1.- Accès.....	8
4.2.3.2.- Parcours professionnel	8
4.2.4.- Effets de l'acquisition de blocs de compétences.....	9
ARTICLE 5 - ENTRETIEN ANNUEL	9
ARTICLE 6.-. PASSEPORT COMPETENCES.....	9
ARTICLE 7 - VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS	9
ARTICLE 8.-. INITIALISATION DE L'ACCORD	9
8.1. VALIDATION DES CONNAISSANCES GENERALES.....	10
8.2. VALIDATION DE L'EXPERIENCE ACQUISE	10
ARTICLE 9.-. COMMISSION DE SUIVI	11
9.1.- COMMISSION DE SUIVI CENTRALE	11
9.2.- COMMISSIONS DE SUIVI LOCALES	11
ARTICLE 10.- DISPOSITIONS GENERALES.....	12

ARTICLE 1ER .-. DEFINITIONS

1.1. - POSTE

On entend par poste le lieu défini où l'opérateur exerce son travail à l'aide de moyens (outils, machines et autres matériels.....).

1.2.- EMPLOI

On entend par emploi, l'ensemble des activités, des responsabilités et des missions exercées par une personne au sein d'une organisation, d'une entité donnée.

1.3 - COMPETENCES

On entend par compétences professionnelles, un ensemble de capacités résultant d'une combinaison de connaissances générales, de connaissances techniques, de savoir-faire et de pratiques maîtrisées (expérience) s'exerçant dans un contexte précis : elles se constatent, lors de leur mise en œuvre en situation professionnelle, par l'action et par son résultat.

On entend par bloc de compétences, un ensemble de compétences exercées nécessaires à l'unité élémentaire de travail (UET), dont la reconnaissance permet l'évolution professionnelle.

1.4 - METIER

On entend par métier un regroupement de compétences professionnelles et d'activités propres à une profession, exigeant une formation de base, un apprentissage et/ou de l'expérience.

1.5.- REFERENTIEL METIER

On entend par référentiel métier, le recueil de l'ensemble des activités qui composent un emploi donné.

1.6.- QUALIFICATION

On entend par qualification, la mesure des emplois réalisée à l'aide de l'outil d'évaluation s'appuyant sur les référentiels métiers correspondants.

1.7.- CLASSIFICATION

On entend par classification, la grille hiérarchisée des emplois, par coefficient, par famille, par filière et par métier.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux personnels ouvriers de RENAULT SA appartenant à la famille professionnelle 1 regroupant les filières 100.

ARTICLE 3 - PRINCIPES COMMUNS AUX NOUVELLES FILIERES

3.1.- EVOLUTION DU PERSONNEL

La progression du personnel se fait sur proposition de la hiérarchie, en fonction des emplois disponibles, après validation des formations nécessaires et des compétences réellement exercées. L'acquisition des connaissances générales nécessaires est un préalable à l'entrée dans chaque parcours professionnel conduisant aux niveaux P.1 C.S., P.3 et 260 , sous réserve des dispositions prévues à l'article 8.2 du présent accord

L'acquisition des connaissances générales et techniques peut également se faire, à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation. En cas d'impossibilité exprimée par la hiérarchie, la demande devient prioritaire au plus tard l'année suivante.

La validation d'un bloc de compétences exercées ne peut s'effectuer que sur une période d'une durée minimale d'un an, sous réserve des dispositions de l'article 4.1.3.2.

Conformément aux usages en vigueur et sous réserve des dispositions de l'article 4.1.2.2 du présent accord, le personnel concerné peut, sur une période de douze mois glissants, faire l'objet d'un événement salarial individuel afférent à sa base de rémunération ou à son complément de carrière et d'un seul. Le complément de carrière reconnaît l'implication personnelle dans l'atteinte des objectifs de l'unité élémentaire de travail (UET).

3.2.-PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE LORS DE L'EMBAUCHE

En cas d'embauche d'un salarié ayant acquis, à l'intérieur de l'entreprise, une expertise professionnelle, et notamment pour le salarié issu d'une entreprise de travail temporaire ou ayant exercé son activité dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, l'expérience acquise est prise en compte dès lors qu'il satisfait aux exigences de l'entreprise, parmi lesquelles le diplôme exigé et l'évaluation des compétences requises pour le niveau postulé dans la filière d'accueil.

3.3.- MOBILITE INTERNE

En cas de mobilité interne, que ce soit à l'intérieur d'un même établissement ou entre établissements, la rémunération liée au coefficient obtenu et aux compétences validées reste acquise. En cas de changement de métier, les compétences spécifiques nécessaires à l'exercice du nouvel emploi doivent être validées pour poursuivre la progression professionnelle. Dans ce cas, la validation des blocs de compétence nécessaires peut s'effectuer au cours de la même année, sans que cela ne conduise obligatoirement à une augmentation de rémunération.

ARTICLE 4. LES NOUVELLES FILIERES

Aux dix-huit filières existantes, sont substituées, dans un souci de simplification et de clarification, deux filières : la filière Exploitant Industriel et la filière Conducteur d'Installations.

Dans ces deux filières, à chaque niveau de classification, correspond un seul niveau de rémunération. Toutefois, pour le coefficient 185, il existe un niveau supérieur confirmé, correspondant au niveau de spécialisation dans un profil métier (exploitant industriel ou conducteur d'installations).

4.1.- LA FILIERE EXPLOITANT INDUSTRIEL (151)

4.1.1.- Définition de l'activité

Les travaux effectués par les Exploitants Industriels sont directement liés au flux de fabrication et aux opérations corrélées. Ils assurent et garantissent une production de série. Ces travaux réclament la possession de notions technologiques et de connaissances pratiques relatives à une spécialité déterminée.

Ces connaissances s'acquièrent généralement par une formation de base (certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou équivalent de niveau V, minimum) et une formation spécifique ainsi qu'une expérience professionnelle dans les emplois précédemment occupés.

4.1.2.- Echelle des classifications

4.1.2.1.- La grille Exploitant Industriel

La grille Exploitant Industriel est la suivante :

Agent de fabrication	AF	165
Agent de fabrication 1	AF 1	170
Agent de fabrication 2	AF 2	175
Agent de fabrication P1	AF P1	180
Exploitant Industriel P1	EXP P1	185
Exploitant Industriel P1 confirmé spécialisé	EXP P1 CS	185 CS
Exploitant Industriel P2	EXP P2	195
Exploitant Industriel P3	EXP P3	215

4.1.2.2. - Réduction de la période d'adaptation

La présence du salarié dans la classification d'Agent de fabrication (AF 165) est ramenée à une durée de 6 mois, y compris la période d'essai. Elle correspond à une phase d'adaptation dans l'entreprise, première étape dans la formation et la préparation à son rôle de membre de l'UET.

4.1.3. - Evolution professionnelle

4.1.3.1 - Parcours professionnel

L'accès à la qualification de chacun des niveaux résulte de la mise en œuvre de compétences transversales ou spécifiques du métier exercé. Ces compétences sont validées en situation de travail par les responsables hiérarchiques et, le cas échéant, les experts métiers. Cette validation prend la forme d'un document signé par les responsables hiérarchiques, le cas échéant le ou les experts métiers, et l'intéressé. Le responsable de la validation globale des compétences est le responsable N+2. L'acquisition de ces compétences est en général accompagnée d'actions de formation qui font, en principe, l'objet d'une évaluation.

L'entreprise considère que l'accès au niveau 185 P1 CS est un objectif destiné à être atteint par tous les salariés concernés ; les moyens nécessaires sont mis en œuvre à cette fin, sans que la condition de l'emploi disponible puisse, dès lors, être opposée.

Pour le salarié P1 CS, l'entrée dans le parcours professionnel conduisant au niveau EXP P3 nécessite des connaissances générales préalables.

4.1.3.2.- Effets de l'acquisition de blocs de compétences

L'acquisition de compétences se traduit de la façon suivante :

➤ Accès au P1 :

- du coefficient 165 au coefficient 170, par la validation au terme d'une durée de six mois, par exception à la règle fixée au troisième alinéa de l'article 3.1., d'un bloc de compétences
- du coefficient 170 au coefficient 175, par la validation d'un bloc de compétences
- du coefficient 175 au coefficient 180, par la validation d'un bloc de compétences

➤ Accès au P1 CS :

- du coefficient 180 au coefficient 185, par la validation d'un bloc de compétences
- du coefficient 185 au coefficient 185 CS, par la validation d'un bloc de compétences

➤ Accès au P 2 :

- entre les coefficients 185 et 195, par la validation de trois blocs de compétence.

➤ Accès au P 3 :

- entre les coefficients 195 et 215, par la validation de cinq blocs de compétence.

4.2.- LA FILIERE CONDUCTEUR D'INSTALLATION (152)

4.2.1.- Définition de l'activité

Les travaux effectués par les conducteurs d'installations sont constitués d'opérations concourant à une production de série, dans le cadre d'installations spécifiques. Ils permettent d'assurer la conduite d'installations automatisées fonctionnant en continu, afin de réaliser en quantité et en qualité la production exigée par les normes de fabrication.

Ils réclament la possession de notions techniques, technologiques et de connaissances pratiques relatives à une spécialité déterminée.

Ces connaissances s'acquièrent généralement par une formation de base (baccalauréat professionnel ou équivalent de niveau IV, minimum) et une formation spécifique ainsi qu'une expérience professionnelle dans les emplois précédemment occupés.

La reconnaissance de l'affectation d'un emploi donné dans la filière Conducteur d'Installations fait l'objet d'une décision expresse du service central Qualification.

4.2.2.- Echelle des classifications

La grille est la suivante :

Conducteur d'installations 1 Confirmé spécialisé	C I P1 CS	185
Conducteur d'installations 2	C I P2	195
Conducteur d'installations 3	C I P3	215
Technicien Professionnel de Fabrication 1	TECHPRF 1	225
Technicien Professionnel de Fabrication 2	TECHPRF 2	240
Technicien Professionnel de Fabrication 3	TECHPRF 3	260

4.2.3.- Evolution professionnelle

4.2.3.1.- Accès

L'accès à cette filière est possible :

- aux Exploitants Industriels possédant les connaissances nécessaires définies pour ce niveau de coefficient,
- aux titulaires d'un baccalauréat Professionnel ou d'un diplôme de niveau IV équivalent.

4.2.3.2.- Parcours professionnel

Jusqu'au coefficient 215, les principes définis pour les Exploitants Industriels à l'article 4.1.3.1. du présent accord s'appliquent.

Au delà, les principes d'une gestion à 3 niveaux d'emploi analogue à celle des ETAM s'appliquent à cette filière, dans le cadre de la validation des compétences exercées.

Toutefois, les salariés, embauchés au coefficient 185 et titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau IV du métier exercé par l'intéressé, peuvent, par exception à la règle fixée au troisième alinéa de l'article 3.1., acquérir l'ensemble des compétences exigées pour accéder au niveau P2 dans un délai minimal de deux ans.

4.2.4.- Effets de l'acquisition de blocs de compétences

Jusqu'au coefficient 215, les principes définis à l'article 4.1.3.2. du présent accord pour les Exploitants Industriels s'appliquent.

- Du coefficient 215 au coefficient 225, les compétences à acquérir, sur une période de trois ans, représentent 50% de l'ensemble des compétences nécessaires à l'accès au coefficient 260
- Du coefficient 225 au coefficient 240, les compétences du référentiel métier à acquérir représentent 20% de l'ensemble des compétences nécessaires à l'accès au coefficient 260
- Du coefficient 240 au coefficient 260, les compétences du référentiel métier à acquérir représentent 30% de l'ensemble des compétences nécessaires à l'accès au coefficient 260.

ARTICLE 5 - ENTRETIEN ANNUEL

Au cours de l'entretien annuel sont évoqués entre le salarié et son responsable hiérarchique les compétences acquises au cours de l'année écoulée et les perspectives d'acquisition nouvelles au cours de l'année à venir.

ARTICLE 6.- PASSEPORT COMPETENCES

L'ensemble des compétences exercées et validées par un salarié sont récapitulées dans un " passeport compétences " que celui - ci conserve tout au long de sa carrière dans l'entreprise.

ARTICLE 7 - VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

La validation des acquis professionnels pour l'obtention de diplômes ou de titres à finalité professionnelle ainsi que de certificats de qualification nationaux, se réalise dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur permettant de prendre en compte l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans le cadre d'une carrière professionnelle.

La direction et les organisations syndicales se retrouveront pour examiner les conséquences à tirer des textes nouveaux qui auront été adoptés dans ce domaine.

ARTICLE 8.- INITIALISATION DE L'ACCORD

A titre exceptionnel et provisoire, afin de favoriser la mise en place de l'accord, les dispositifs suivants sont mis en place pendant les périodes transitoires ci - après fixées :

8.1. VALIDATION DES CONNAISSANCES GENERALES

Dès la fin de l'année 2001 et avant la date anniversaire du dernier événement le concernant, chaque salarié se verra proposer la possibilité de tester son niveau de connaissances générales.

8.2. VALIDATION DE L'EXPERIENCE ACQUISE

Pendant une durée de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, une analyse individuelle et personnalisée sera effectuée, pour permettre à chacun des salariés concernés, dans le cadre des besoins de l'UET, d'évoluer en fonction de ses possibilités et des efforts fournis.

L'entreprise mettra en place, avant le 1^{er} janvier 2004, et pour les salariés ayant au moins 5 ans dans le coefficient à la date d'entrée en vigueur du présent accord, un dispositif d'équivalence des connaissances générales basé sur les acquis constatés en situations de travail.

- Salariés dont le coefficient actuel est inférieur à 185 CS

Les compétences acquises par l'expérience seront validées dans le délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord. A défaut, un complément de formation, permettant d'acquérir les connaissances nécessaires pour la mise en œuvre des compétences requises à ce niveau, leur sera dispensé.

- Salariés dont le coefficient actuel est égal à 185 CS, 195 ou 215 (pour ce dernier coefficient, salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le coefficient), et possédant les connaissances générales du niveau

Toute compétence acquise et exercée par un salarié fera l'objet dans le cadre des nouvelles règles de gestion, sans obligation de formation préalable, et par exception à la règle fixée au troisième alinéa de l'article 3.1 du présent accord, d'une validation, la première année, d'un ou plusieurs blocs de compétences lui permettant d'atteindre, au plus, le coefficient supérieur. Le nombre de blocs de compétences ainsi validé ne peut excéder le nombre d'années d'ancienneté dans le coefficient.

- Salariés dont le coefficient actuel est égal à 185 CS ou 195 ne possédant pas les connaissances générales du niveau.

Le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 5 ans d'ancienneté dans le coefficient 185 CS se verra proposer, sans exigence préalable de connaissances générales, par exception à la règle fixée à la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 3.1., de bénéficier de la validation d'un bloc de compétence dès lors qu'elles sont réellement exercées et ce dès la première année de mise en œuvre de l'accord.

Le salarié justifiant des mêmes conditions d'ancienneté dans l'entreprise et dans le coefficient 195 se verra proposer, dans les mêmes conditions, la validation d'un ou deux blocs de compétences.

ARTICLE 9.-. COMMISSION DE SUIVI

9.1.- COMMISSION DE SUIVI CENTRALE

Une commission de suivi dans laquelle sont représentées la direction et chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord est constituée au niveau de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale signataire peut désigner trois représentants pour faire partie de cette commission de suivi.

La commission centrale définit, d'un commun accord entre la direction et les organisations syndicales signataires, les modalités de suivi du présent accord et, notamment, la répartition des attributions entre la commission centrale et les commissions de suivi locales.

L'ordre du jour est établi sur la base de questions préalablement formulées par la direction et les organisations syndicales. Les heures de réunion sont indemnisées sous la forme de convocations de la direction.

La commission de suivi se réunit sous la présidence de la direction, d'un commun accord entre la direction et les organisations syndicales signataires, à la convenance des parties signataires, selon une fréquence minimale d'une réunion par an.

Un bilan du présent accord sera réalisé devant la commission au cours de l'année 2004.

9.2.- COMMISSIONS DE SUIVI LOCALES

Une commission de suivi locale, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et fonctionnant selon les principes définis aux deux derniers alinéas de l'article 9.1. ci-dessus, est mise en place dans chacun des établissements.

ARTICLE 10.- DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 132-1 et suivants du code du travail pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2002.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions du I 1° de l'accord du 18 mai 1984 relatif à la réforme de la classification, aux dispositions contraires de l'accord du 24 juillet 1992 relatif aux aménagements du système de rémunération du personnel APR et ETAM, ainsi qu'aux dispositions contraires résultant d'usages, notamment celles issues de l'accord à durée déterminée du 21 novembre 1989 relatif aux classifications en milieu automatisé.

Au cas où des dispositions légales et conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 132-9 du code du travail, dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du code du travail.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 29 juin 2001